

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP  
KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN CV.STAR BOXINDO

USULAN PENELITIAN

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi  
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur  
Untuk Menyusun Skripsi S-1 Jurusan Manajemen



Oleh :

Rommy Rizky Kurniawan

0812010059 / FE / EM

FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “Veteran”  
JAWA TIMUR  
2012

SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KOMITMEN KERJA KARYAWAN  
CV.STAR BOXINDO SIDOARJO

Disusun Oleh :

Rommy Rizki Kurniawan  
0812010059 / FE / EM

Telah diuji dihadapan dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi  
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur  
Pada Tanggal 15 Juni 2012

Pembimbing :  
Pembimbing Utama

Tim Penguji  
Ketua

Dra. Ec. Mei Retno.A, Msi

Drs.Ec.Gendut Sukarno, MS  
Sekretaris

Dra.Ec.Mei Retno A,Msi  
Anggota

Drs.Ec.Hery Pudjo.MM

Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

Dr.Dhani Ichsanudin Nur, MM

NIP. 19630924 198903 1001

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb.

Dengan memanjatkan puji syukur kepada Allah SWT, atas rahmat dan hidayah yang telah diberikan, Sehingga Skripsi berjudul “ Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan CV.STAR BOXINDO” dapat terselesaikan.

Penyusunan Skripsi ini ditujukan memenuhi syarat penyelesaian Studi Pendidikan Strata Satu, Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Pada Kesempatan ini penyusun ingin memberikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah member bimbingan serta bantuan baik secara moril, spiritual maupun materiil, Khususnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Teguh Soedarto, MT. Selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Dhani Ichsanudin Nur, MM. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak Dr. Muhadjir Anwar. MM . Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

4. Ibu Dra. Ec. Mei Retno . Selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan skripsi sehingga peneliti bisa dengan baik menyelesaikan tugas skripsinya.
5. Para Dosen beserta Asisten yang telah memberikan wawasan dan pengetahuan kepada penulis selama menjadi mahasiswa Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
6. Kepada Ayahku H.Eko Iswanto, Ibuku Endang Kusumawati, Nenekku Alm.Sri Umamin, Kakakku Debrina Qadarshe.SE dan Adikku Muhammad Ridwan Iswanto yang memberikan dukungan dan tenaga untuk saya.
7. Keluarga Besar CV.STAR BOXINDO yang telah memberikan informasi dan bantuan untuk menyusun skripsi.
8. Keluarga Besar Himpunan Mahasiswa Manajemen Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
9. Berbagai Pihak yang telah memberikan dukungan dan tenaga bagi saya.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa apa yang telah disusun dalam skripsi ini masih jauh dari sempurna, Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan saran dan kritik membangun dari pembaca dan pihak lain.

Akhir kata, Penulis berharap agar skripsi ini berguna bagi semua pihak yang membutuhkan.

Walaikumsalam Wr.Wb

Surabaya, 07 Juni 2012

Penulis

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN CV.STAR BOXINDO

Oleh  
Rommy Rizky Kurniawan

## ABSTRAKSI

Perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya, harus mempunyai komitmen dalam hal meningkatkan komitmen organisasi karyawan, sebab komitmen organisasi dan kinerja erat hubungannya, oleh sebab itu Budaya Organisasi yang berlaku dalam Perusahaan dan juga kondisi kepemimpinan sangat besar kontribusinya terhadap komitmen organisasi karyawan CV.STAR BOXINDO yang bergerak dalam bidang percetakan dan pemotongan kertas. Fenomena yang terjadi belakangan ini adalah semakin meningkatnya tingkat turnover karyawan dan juga fluktuasi tingkat presensi karyawan CV.STAR BOXINDO, ini mungkin sangat dipengaruhi oleh kondisi budaya organisasi yang berlaku dan dianut karyawan dan juga kondisi kepemimpinan yang berlangsung disana. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui : 1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh pada Komitmen Organisasi karyawan CV.STAR BOXINDO, 2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh pada Komitmen Organisasi karyawan CV.STAR BOXINDO.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan CV.STAR BOXINDO kecuali Manajer dan Wakilnya. Dalam penelitian ini seluruh populasi CV.STAR BOXINDO dijasikan sampel. Teknik penentuan sampel yang digunakan yaitu sampling jenuh dan untuk pengujian data menggunakan analisis SEM ( Structural Equation Modelling ).

Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa Hipotesis pertama Faktor Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi, dapat diterima (Signifikan ( negative ) ) dengan probabilitas kausalnya 0,057. Hipotesis kedua Faktor Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi, dapat diterima (Signifikan (Positif)) dengan Probabilitas Kausalnya 0,014.

Keyword :Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Komitmen Organisasi

## DAFTAR ISI

Bab I Pendahuluan.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Akademis.....	6
1.5 Manfaat Praktis.....	6
Bab II Tinjauan Pustaka.....	7
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	7
2.2 Landasan Teori.....	8
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.2.2 Budaya Organisasi.....	10
2.2.3 Kepemimpinan.....	21
2.2.4 Komitmen Organisasi / Kerja.....	30
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	41
2.3.1 Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Kerja.....	41
2.3.2 Hubungan Kepemimpinan dengan Komitmen Komitmen Kerja.....	42
2.4 Kerangka Konseptual.....	44
2.5 Hipotesis.....	44
BAB III Metodologi.....	45
3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	45
3.1.1 Budaya Organisasi ( X1 ).....	45
3.1.2 Kepemimpinan ( X2 ).....	46
3.1.3 Komitmen Kerja ( Y ).....	46
3.1.4 Pengukuran Variabel.....	48
3.2 Teknik Pengambilan Sampel.....	48

3.2.1 Populasi.....	48
3.2.2 Sampel.....	48
3.3 Prosedur Pengumpulan Data.....	49
3.3.1 Jenis Data.....	49
3.3.2 Sumber Data.....	49
3.3.3 Metode Pengumpulan Data.....	50
3.4 Teknik Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	50
3.4.1 Uji Reabilitas.....	50
3.4.2 Variance Extracted.....	51
3.4.3 Uji Validitas.....	52
3.4.4 Uji Normalitas.....	52
3.5 Uji Hipotesis.....	53
3.5.1 Structural Equation Modelling.....	53
3.5.2 Evaluasi Outlier.....	54
3.5.2.1 Evaluasi atas Outlier.....	55
3.5.3 Evaluasi Multicollinearity dan Singularity.....	55
3.5.4 Evaluasi Pengujian Hipotesis dan Hubungan Kausalitas.....	55
3.5.4.1 Pengujian dengan dua model Approach.....	55
3.5.5 Evaluasi Kriteria Goodness of Fit.....	56
3.5.6 Evaluasi Model.....	57
DAFTAR PUSTAKA.....	61

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Kompetitif merupakan esensi yang sangat mendasar bagi tiap Perusahaan di masa kini, Tiap Perusahaan berusaha menekan Pengeluaran seminimal mungkin dan memaksimalkan produktivitas yang dimiliki, ketika banyak perusahaan berusaha memotong biaya produksi ataupun meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional, tetapi selain hal operasional banyak hal didalam perusahaan yang bisa di efisiensi dan diefektifkan, salah satunya Manajemen Sumber Daya Manusia didalam perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia menyajikan banyak hal guna menekan cost dan meningkatkan produktivitas yaitu tingkat kualitas sumber daya manusia didalam perusahaan.

Masalah ada pada bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang bisa menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Produktivitas juga merupakan hal yang juga bisa memberikan kontribusi terhadap kepentingan Perekonomian Mikro ataupun Makro, dan Produktivitas masih menjadi masalah nasional di Indonesia. Zadjuli ( 2001:6 ); kualitas sumber daya manusia Indonesia dewasa ini jika dibandingkan dengan kualitas sumber daya manusia di beberapa anggota ASEAN nampaknya masih rendah kualitasnya ( World Development Report ).



**Tabel 1. TABEL TURNOVER CV. STAR BOXINDO Periode  
2008 – 2012**

TAHUN	KARYAWAN MASUK	KARYAWAN KELUAR	JUMLAH KARYAWAN	PERSENTASE
2008	0	1	41	2%
2009	2	3	43	7%
2010	1	2	42	5%
2011	2	4	41	10%
2012	63	2	104	1,92%

**Tabel 2. TABEL PRESENSI CV.STAR BOXINDO Periode 2008 – 2012**

TAHUN	PRESENSI		PRESENTASE	
	MASUK	TIDAK MASUK	MASUK	TIDAK MASUK
2008	28	13	68%	32%
2009	23	20	53%	47%
2010	27	15	64%	36%
2011	21	20	51%	49%
2012	98	6	94,23%	5,76%

Sumber : CV.Star Boxindo diolah

Turnover Karyawan dan juga kesediaan Karyawan untuk mencurahkan tenaga demi kemajuan Perusahaan merupakan salah satu tolak ukur untuk Kinerja atau Produktivitas, seperti pada CV.Star Boxindo. Dalam kurun waktu Empat Tahun ( 2008 – 2011 ), terjadi peningkatan Turnover mulai pada Tahun 2008 sebanyak 2% dan 2009 sebanyak 7%, Tahun 2010 sebanyak 5% sampai dengan Tahun 2011 dengan 10%, Kejanggalan juga terjadi pada Laporan Presensi Karyawan dimana terjadi peningkatan dan penurunan fluktuatif tiap tahunnya, Presentasi Absensi Karyawan fluktuatif mulai Tahun 2008 sebanyak 32% ketidakhadiran, 47% pada Tahun 2009, 36% pada Tahun 2010 dan yang terakhir 49% pada Tahun 2011. Pada Tahun 2012 CV.STAR BOXINDO mengalami peningkatan Jumlah Order dari pelanggan, dengan Jumlah karyawan yang sedikit CV.STAR BOXINDO tidak bisa melaksanakan semua pesanan, jadi

mulai awal Tahun 2012, CV.STAR BOXINDO merekrut sejumlah besar tenaga outsourcing sehingga bisa melaksanakan pesanan pelanggan dengan Karyawan berjumlah 100 lebih orang, dengan tingkat Turnover 1,92% dan tingkat absensi 5,76%.

Tak bisa dipungkiri bahwa Turnover dan tingkat ketidakhadiran Karyawan akan member beban yang lebih pada Cost yang harus ditanggung Perusahaan dan juga tingkat Produktivitas Karyawan.

Adanya peningkatan Turnover tiap tahunnya dan Fluktuasi tingkat ketidakhadiran Karyawan di CV.Star Boxindo diduga dikarenakan oleh kurang baiknya Budaya yang berlaku di Perusahaan juga Kepemimpinan yang kurang bagus dan ini mempengaruhi Komitmen Organisasi Karyawan

Komitmen Organisasi Karyawan tidak terlepas atas factor – factor yang dapat mempengaruhinya . Didalam tiap perusahaan Produktivitas Individu maupun kelompok sangat berperan terhadap kemajuan Perusahaan, disini dituntut peran perusahaan untuk senantiasa menjaga factor – factor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi Karyawan terpenuhi.

Tingkat Komitmen Organisasi Karyawan yang ingin dicapai perusahaan akan terpenuhi apabila Variabel yang mempengaruhi mendukung hal itu. Variabel yang dimaksud adalah Culture dan Kepemimpinan, secara tidak langsung kedua variable tersebut mempengaruhi Kinerja melalui Komitmen Organisasi Karyawan. Perusahaan dituntut untuk senantiasa memperhatikan Lingkungan sekitar Karyawan dan juga Tipe kepemimpinan yang cocok bagi Lingkungan Kondusif Perusahaan.

Membicarakan mengenai Budaya Organisasi, merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi ataupun perusahaan, Budaya Organisasi merupakan falsafah, Ideologi, nilai – nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma – norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam komunitas tertentu. Secara Spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi, Team Work, Leaders dan Characteristics of Organization dan juga Administration Process yang berlaku. Budaya sangat penting karena mewakili norma – norma perilaku yang dijalankan di lingkungan organisasi, dan budaya yang produktif adalah budaya yang bisa menjadikan organisasi menjadi kuat dan mengakomodasi tujuan perusahaan.

Robbins (2001:528); Organizational culture as an intervening variable. Employees form an overall subjective perception of the organization based on such factor as degree of risk tolerance, team emphasis, and support of people. This Overall perception becomes, in effect, the organization culture or personality. These favourable or unfavourable perception then affect employee performance and satisfaction, with the impact beaing greater for stronger culture.

Hal berikutnya yang sangat mempengaruhi Komitmen Karyawan dalam suatu Organisasi atau Perusahaan adalah Kepemimpinan. Pemimpin dan Kepemimpinan merupakan suatu kesatuan kata yang tidak dapat dipisahkan secara struktural maupun fungsional. Banyak muncul pengertian-pengertian mengenai pemimpin dan kepemimpinan, antara lain Pemimpin adalah figur sentral yang mempersatukan kelompok (1942), Kepemimpinan adalah keunggulan seseorang atau beberapa individu dalam kelompok, dalam proses mengontrol gejala-gejala social. Brown (1936) berpendapat bahwa pemimpin tidak dapat dipisahkan dari kelompok, akan tetapi boleh dipandang sebagai suatu posisi dengan potensi tinggi di lapangan. Dalam hal sama,

Krech dan Crutchfield memandang bahwa dengan kebaikan dari posisinya yang khusus dalam kelompok ia berperan sebagai agen primer untuk penentuan struktur kelompok, suasana kelompok, tujuan kelompok, ideologi kelompok, dan aktivitas kelompok.

Kepemimpinan sebagai suatu kemampuan mengatur orang lain untuk memperoleh hasil yang maksimal dengan friksi sesedikit mungkin dan kerja sama yang besar, kepemimpinan merupakan kekuatan semangat/moral yang kreatif dan terarah. Pemimpin adalah individu yang memiliki program/rencana dan bersama anggota kelompok bergerak untuk mencapai tujuan dengan cara yang pasti, Oleh karena itu peneliti mengusulkan judul penelitian "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan".

## 1.2. Perumusan Masalah

Perumusan Masalah yang diajukan berdasarkan Latar Belakang tersebut adalah :

1. Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Karyawan ?
2. Apakah Kepemimpinan Berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Karyawan ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah yang diajukan, Tujuan Penelitian adalah untuk :

1. Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Karyawan
2. Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan

## 1. 4. Manfaat Penelitian

### 1.4.1. Manfaat Akademis

Aplikasi Teori yang telah diperoleh dengan kondisi bisnis riil dan menambah referensi dan sebagai bahan pembandingan bagi rekan – rekan mahasiswa yang mengadakan penelitian terhadap permasalahan yang sama. Memperluas wawasan pengetahuan serta untuk mengetahui sejauh mana materi tentang Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah dipelajari di perkuliahan, diterapkan dalam praktek.

### 1.4.2. Manfaat Praktis

Dapat digunakan untuk Perusahaan dalam menentukan kebijakan – kebijakan khususnya dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia.